

LA MONGOLFIERA

Società cooperativa sociale onlus

Codice Etico

Predisposto ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs.231/2001 e facente parte dei MOG 231/2001 della società

*Sede legale
Villaggio Sereno Traversa XII^
164/166 CAP 25125
Numero REA: BS – 296000
Cod fiscale e n.iscr. al Registro Imprese: 02804860175*

Introduzione

Il presente documento costituisce il “Codice Etico” della nostra organizzazione e rappresenta un addendum contrattuale per ciascun soggetto interno ed esterno all’azienda, con valenza giuridica a tutti gli effetti, volto a prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della nostra organizzazione.

1. La società

Per il raggiungimento dello scopo sociale, la cooperativa si prefigge di svolgere attività sociosanitarie, educative ed assistenziali, rivolte principalmente – anche se non esclusivamente – a persone disabili ed emarginate. In relazione a ciò, la cooperativa può gestire stabilmente o temporaneamente, in proprio o per conto terzi le seguenti attività:

- Area disabilità
- Area emarginazione sociale
- Area formazione del personale dei servizi sociosanitari e educativi
- Area infanzia
- Area minori
- Area giovani
- Area anziani

Ci occupiamo non solo di disabilità, ma anche di emarginazione, minori e mondo del carcere, attraverso servizi e progettualità satellite che coprono tutte le età, in un percorso di vita insieme.

I nostri servizi mirano a valorizzare la persona, con moduli individuali e di gruppo, e comprendono: centri diurni con interventi socioeducativi e socioassistenziali, percorsi di autonomia lavorativa e di integrazione, centri per l’autonomia residenziale e comunità sociosanitaria.

All’occorrenza è presente personale sanitario per la somministrazione di terapie.

Vanno dai servizi per i minori, a tutta l’età adulta sino al Dopo di Noi.

A seconda delle singole situazioni, il nostro supporto avviene presso le nostre strutture, presso la famiglia e domicilio, a scuola o realtà con le quali collaboriamo.

Per far fronte ai recenti cambiamenti sociali, inoltre, la Cooperativa ha attivato nuove e preziose forme di sostegno, come l’attività a distanza.

2. Scopo del documento

Il presente Codice Etico è stato realizzato al fine di definire con chiarezza e trasparenza l’insieme dei principi e dei valori ai quali la società si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi, nel rispetto sia degli interessi legittimi delle diverse categorie dei vari portatori di interessi (*stakeholder*), collegati direttamente e indirettamente all’azienda, sia dell’osservanza delle norme nazionali e internazionali.

Il rispetto del Codice Etico rappresenta, inoltre, un elemento imprescindibile per rafforzare l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della LA MONGOLFIERA stessa nell'ambito della collettività, della comunità locale e della società civile.

3. Ambito di applicazione e destinatari del Codice Etico

I valori, i principi e le regole di condotta definiti all'interno del Codice Etico hanno quali primari destinatari, i/le dipendenti, i/le collaboratori/trici (intesi come tutti i soggetti che operano per conto della società in virtù di un contratto di collaborazione o assimilabile), ancorché occasionali, i fornitori di beni e di servizi, i/le partner commerciali, i/le clienti, gli agenti/procacciatori/segnalatori. Tutti/e questi soggetti devono attenersi ai principi ed alle disposizioni del Codice Etico tutelando, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine della nostra organizzazione, preservando così l'integrità del patrimonio tangibile e intangibile aziendale. In particolare, il CdA è tenuto ad ispirarsi ai principi del Codice Etico nel fissare gli obiettivi, nel proporre gli investimenti e nel realizzare progetti, nonché in qualsiasi decisione e/o azione relativa alla gestione, rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, anche nei confronti dei terzi che entrano in contatto con la nostra realtà. I/le dipendenti e i collaboratori e collaboratrici non subordinati della Società nonché i partner in relazioni d'affari e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con l'organizzazione sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice Etico.

BOX 1 - Cosa fare se si è incerti sull'azione corretta da intraprendere?

Tutti coloro che lavorano per LA MONGOLFIERA prendono quotidianamente delle decisioni di lavoro: alcune sono semplici, altre risultano più complesse. Certamente risulta impossibile prevedere ogni tipo di decisione che potremmo trovarci a dover compiere in futuro. Tuttavia, tramite il Codice Etico è possibile offrire una linea guida su come, in caso di dubbio, sia possibile arrivare a scegliere un comportamento adeguato e a risolvere la maggior parte delle questioni e decisioni di lavoro.

In alcuni casi il comportamento corretto da scegliere non risulta ovvio. In questi casi occorre prendersi il tempo necessario per provare a rispondere alle seguenti domande:

- Ho esaminato tutti i fatti?
- Ho pensato a quali sono le opzioni a disposizione?
- Ho utilizzato tutte le risorse a disposizione?
- Ho discusso i problemi e le opzioni con i colleghi o il superiore?
- Avrei piacere se la decisione presa fosse resa pubblica?

E, soprattutto

- **Su chi ricadono gli effetti e l'impatto della decisione?**
- **I destinatari la riterrebbero giusta?**

BOX 2 – A chi rivolgersi in caso di dubbi?

Il nostro obiettivo è creare il clima e le opportunità affinché i dipendenti possano “fare la cosa giusta” ed esprimere i propri legittimi dubbi sui comportamenti o sulle decisioni che percepiscano come contrari al Codice Etico o ai controlli obbligatori.

Chiunque abbia domande specifiche o desideri assistenza nell’attuazione del Codice Etico o delle politiche, standard o procedure è pregato di parlarne innanzitutto con il proprio responsabile.

BOX 3 – Cosa succede se non si rispetta il Codice Etico della LA MONGOLFIERA?

L’impegno a rispettare il Codice Etico è fondamentale per il successo imprenditoriale della LA MONGOLFIERA. L’azienda dimostra l’impegno attraverso strumenti di formazione, applicazione e controllo dei comportamenti nonché attraverso le politiche e comunicazioni aziendali.

Il comportamento dei dipendenti è retto dal Codice Etico e dalle politiche, dagli standard e procedure ai quali si fa riferimento nel presente documento. La violazione intenzionale dei principi, delle politiche, degli standard e delle procedure obbligatorie contenute nel Codice Etico o della normativa applicabile espone la persona ad una possibile responsabilità personale o ad azione disciplinare, incluso anche il licenziamento o la chiusura di qualsiasi rapporto di contrattuale con richiesta di risarcimento danni (come meglio specificato in seguito).

I dipendenti sono incoraggiati a riportare violazioni effettive o potenziali dei Principi Aziendali e delle politiche, degli standard e delle procedure obbligatorie contenute nel Codice Etico.

LA MONGOLFIERA non tollera alcuna ritorsione o punizione nei confronti di coloro che abbiano denunciato tali violazioni.

4. I nostri valori, principi peculiari e comportamenti

Il Codice Etico della LA MONGOLFIERA trova fondamento in principi e valori antropologici e universali, di portata trasversale e tali da essere considerati le fondamenta dell'orientamento dei comportamenti aziendali in ogni processo e attività.

Il presente documento si propone quindi di rendere espliciti e di diffondere questi principi in cui LA MONGOLFIERA si riconosce a tutti i livelli, in modo che chiunque, sia tenuto al rispetto delle sue norme nell'esercizio delle proprie funzioni e sia chiamato a prendere decisioni responsabili dove siano tenuti nel dovuto conto gli interessi, i diritti e i doveri di ciascun stakeholder. della LA MONGOLFIERA assume come propri i valori e principi di seguito elencati.

4.1 Un approccio cooperativo e di trasparenza

LA MONGOLFIERA aspira a mantenere e sviluppare, in modo flessibile e coinvolgente, il rapporto di fiducia e di trasparenza:

- tra i destinatari al loro interno;
- nei rapporti con gli interlocutori esterni della Società, questi ultimi definiti quali le categorie di individui, gruppi, associazioni o istituzioni private e pubbliche, ivi inclusi, senza limitazione, clienti e fornitori, il cui apporto in termini commerciali, amministrativi e finanziari è richiesto per realizzare l'oggetto sociale della Società;
- nei rapporti con gli altri soggetti esterni che hanno un interesse o un ruolo in gioco nel perseguimento dell'oggetto sociale.

4.2. Il Valore della reputazione e dei doveri fiduciari

Per LA MONGOLFIERA, la buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale:

- dal punto di vista "esterno", essa favorisce la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori, l'efficacia nei rapporti con gli interlocutori esterni, e, pertanto, una congrua remunerazione degli investimenti degli azionisti;
- mentre dal punto di vista "interno", essa consente di prendere e attuare decisioni senza frizioni tra i destinatari.

4.3. Il valore della Responsabilità orientata al bene comune

La Società orienta la propria strategia in un'ottica di responsabilità allargata in senso ampio: sia dal punto di vista giuridico-economico sia da quello del rispetto nei confronti del territorio, della comunità locale e delle nuove generazioni, valorizzando così il bene comune alla stessa stregua della creazione di valore individuale.

4.4. Il Valore della qualità

LA MONGOLFIERA cerca la massima soddisfazione del Cliente e si obbliga ad operare con puntualità e precisione assicurando le proprie elevate competenze professionali, così come i destinatari del Codice Etico.

4.5. Il Valore della reciprocità

Questo Codice è improntato su un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. La Società richiede pertanto che ciascuno dei destinatari e degli interlocutori esterni agisca secondo principi e regole ispirate ad un'analogia idea di condotta etica.

4.6. Il valore del rispetto della legge

LA MONGOLFIERA pone come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi dove essa opera, ivi comprese, ad esempio, le normative in materia fiscale e tributaria, antiriciclaggio,

in materia di tutela della proprietà industriale ed intellettuale, di disciplina della concorrenza ed antitrust nonché a tutela del consumatore.

Nell'ambito della loro attività professionale, l'amministratore, i dipendenti, i collaboratori, ancorché occasionali, gli agenti, i procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni.

4.7. I valori di lealtà, onestà e correttezza

I rapporti con tutti gli *stakeholder* della Società sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività aziendali e costituisce elemento imprescindibile della gestione. In nessun caso il perseguimento dell'interesse personale o dell'azienda può giustificare una condotta non onesta.

4.8 Il valore dell'imparzialità e delle pari opportunità

LA MONGOLFIERA si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni e relazioni tra *stakeholder*.

4.9. Il valore della trasparenza e della completezza dell'informazione

LA MONGOLFIERA si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente tutti gli *stakeholder* circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

La comunicazione verso i propri *stakeholder* (anche eventualmente attraverso i media, conferenze, seminari e tavoli di lavoro) è improntata al rispetto del diritto all'informazione. In nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed essere realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra l'altro, i segreti industriali.

4.10. Il valore delle risorse

LA MONGOLFIERA si impegna a valorizzare le proprie risorse umane, materiali e immateriali, necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale ed, in funzione di tale scopo, la Società promuove il valore delle risorse per migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute.

4.11. Il valore della tutela ambientale

La Società si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti in materia ambientale, in ogni Paese ove si svolga la sua attività e, per quando possibile, promuovere comportamenti pro-attivi anche al di là degli obblighi di legge, non sempre aggiornati in merito alle occorrenze e tecnologie esistenti.

4.12. L'utilizzo delle risorse finanziarie

La Società richiede a tutti i soggetti che utilizzino risorse finanziarie della Società di agire secondo criteri improntati alla legalità e alla correttezza.

4.13. La riservatezza delle informazioni

LA MONGOLFIERA assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali.

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto delle norme sulla riservatezza e privacy dei soggetti interessati.

A tal riguardo, ogni dipendente e collaboratore dovrà:

- acquisire e trattare solamente dati necessari e direttamente connessi alle proprie funzioni;
- conservare i suddetti dati in modo da impedire a terzi estranei di assumerne conoscenza;

- utilizzare le apposite procedure stabilite per la comunicazione e la divulgazione dei dati ovvero chiederne autorizzazione alla persona a ciò delegata, nel rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali;
- stabilire la natura “confidenziale” e “riservata” delle informazioni, ai sensi di quanto prescritto da norme e procedure;
- monitorare e rispettare i vincoli di confidenzialità, discendenti dai rapporti trattati con i terzi.

Inoltre, i dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

2.14. La tutela della proprietà industriale, intellettuale e del diritto d'autore

LA MONGOLFIERA agisce nel rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi, nonché delle leggi, regolamenti e convenzioni, anche in ambito comunitario e/o internazionale, a tutela di tali diritti.

Tutti i destinatari del presente Codice Etico devono rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi e astenersi dall'uso non autorizzato di tali diritti, nella consapevolezza che la violazione degli stessi può avere delle conseguenze negative per LA MONGOLFIERA.

In particolare, i dipendenti e i collaboratori della LA MONGOLFIERA, nell'esercizio delle proprie attività, devono astenersi da qualsivoglia condotta che possa costituire usurpazione di titoli di proprietà industriale, alterazione o contraffazione di segni distintivi di prodotti industriali, di brevetti, disegni o modelli industriali (nazionali e esteri) nonché astenersi dall'importare, commercializzare o comunque utilizzare. Tutti i destinatari del presente Codice Etico devono astenersi dall'utilizzare in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, aziendale o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette ai sensi della normativa in materia di “diritto d'autore”.

2.15. L'attenzione alla corretta gestione dei flussi di denaro e contrasto alla corruzione e al riciclaggio e autoriciclaggio

LA MONGOLFIERA richiede particolari attenzioni e accortezza nella ricezione e spendita di monete, banconote, titoli di credito e valori in genere, al fine di evitare il pericolo di immissione sul mercato di valori contraffatti o alterati.

I destinatari del presente documento non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare la ricettazione, il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) e l'impiego di incassi monetari, beni o altre utilità derivanti da attività illecite e criminali, in qualsivoglia forma o modo, osservando in maniera rigorosa le leggi in materia di antiriciclaggio.

A tal proposito, i dipendenti ed i collaboratori devono richiedere e verificare in via preventiva le informazioni necessarie (incluse le informazioni finanziarie) su controparti commerciali, consulenti e fornitori, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro affidabilità e rispettabilità e la legittimità della loro attività, prima di instaurare con questi ogni rapporto di lavoro e commercializzazione.

La Società deve sempre ottemperare all'applicazione delle leggi, sia nazionali sia internazionali, in tema di criminalità organizzata e antiriciclaggio (anche autoriciclaggio, ai sensi della legge 186/2014), sotto qualsiasi giurisdizione competente.

Parimenti nella società viene stigmatizzata ogni forma di corruzione, sia tra privati sia nelle relazioni con le autorità pubbliche. Ogni soggetto attivo (amministratore della società, dipendente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, ogni dipendente/agente o da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati in precedenza, i sindaci e i liquidatori) è tenuto ad evitare comportamenti illeciti quali trasferimento o promessa di denaro o di altra utilità a favore proprio o di altri, anche ai sensi del novellato

articolo 2635 del Codice civile e dell'art. 319-quater del codice penale, ("induzione indebita a dare o promettere utilità") e 346 bis del CP (traffico di influenze illecite) che hanno aggiunto reati presupposto al d.lgs. 231/2001 e previsto la responsabilità amministrativa delle società in assenza di idonei "modelli organizzativi" per la prevenzione dei reati di:

- "corruzione tra privati";
- "induzione indebita a dare o promettere utilità";
- "traffico di influenze illecite" (riforma anticorruzione 2019).

4.16. Il contrasto alla criminalità organizzata

LA MONGOLFIERA condanna fermamente e combatte con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di mafia e criminalità organizzata.

Particolare impegno sarà profuso dalla LA MONGOLFIERA nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità e affidabilità in capo alle controparti commerciali, quali ad esempio fornitori, consulenti, appaltatori, clienti, partner (anche qualora coinvolti in consorzi e ATI-associazione temporanea d'impresa). Tale attenzione verrà prestata sia nella fase precedente all'instaurazione del rapporto sia nel corso dello stesso, mediante richiesta delle informazioni necessarie ad appurarne integrità morale, rispettabilità, affidabilità e legittimità delle attività realizzate.

5. Assunzione dipendenti; formazione, comportamento e valorizzazione delle persone (risorse umane)

5.1. La nostra organizzazione riconosce la centralità della persona che lavora e si impegna affinché la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione sia improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori/trici, a diffondere e a consolidare la cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, anche “in ottica di genere”.

Tutti/e i/le dipendenti e collaboratori/trici della società e altri/e apicali sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi; è proibito avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

5.2. La nostra organizzazione richiede ai/alle propri/e dipendenti e collaboratori/trici un comportamento professionale tale per cui ciascuno/a sia:

- professionalmente pronto/a ad agire in modo indipendente per lo svolgimento del proprio ruolo;
- collaborativo/a, ossia in grado di interagire efficacemente con tutti gli altri professionisti coinvolti e il personale dell'impresa;
- propositivo/a, al fine di rilevare le non conformità e di formulare correttamente ed efficacemente, quando necessario, osservazioni e raccomandazioni;
- rispettoso/a dei principi e valori dei codici etici presenti nella documentazione delle organizzazioni con le quali si trovano ad operare;
- con un'onestà intellettuale che permetta l'obiettività e l'equità di giudizio, scevra da qualsiasi pregiudizio di genere, razza, credo politico o religioso;
- integro/a ed obiettivo/a, per evitare qualsiasi condizionamento nello svolgimento del lavoro e, se del caso, nella formulazione del giudizio di asseverazione.

6. Criteri di condotta nei confronti di Pubblica Amministrazione, Istituzioni e Autorità

6.1. Ogni relazione con gli organi della Pubblica Amministrazione (PA) è improntata a criteri di trasparenza e collaborazione costruttiva.

6.2. I/le dipendenti e coloro che hanno il potere di intrattenere rapporti e di impegnare la nostra organizzazione nei confronti della Pubblica Amministrazione, di Istituzioni e di Autorità Pubbliche, di società controllate o partecipate dalla PA o che incontrano “pubblici ufficiali” o “incaricati di pubblico servizio” non devono promettere od offrire a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio né ai dipendenti/collaboratori-trici in genere di detti enti pubblici: denaro, beni o altre utilità di vario genere, al fine di promuovere e favorire i propri interessi o gli interessi della Società o anche per compensarli o ripagarli per un atto del loro ufficio né per ottenere l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

6.3. Non neghiamo, non nascondiamo né manipoliamo né ritardiamo alcuna informazione richiesta dalle Autorità durante le loro funzioni ispettive e collaboriamo attivamente nel corso di ogni procedura istruttoria.

6.4. Anche la corruzione tra privati è totalmente vietata in ogni sua forma e sono scoraggiate situazioni di pericolo nelle quali una attività lecita si potrebbe configurare come potenziale condotta strumentale al compimento di altre attività illecite, parte di un più vasto disegno corruttivo/concussivo.

6.5. Ogni visita presso PA o incontro con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico, per quanto possibile, deve avvenire alla presenza di almeno 3 persone.

7. Qualità dei prodotti e dei servizi

LA MONGOLFIERA si impegna a fornire servizi che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente e ne tutelino sicurezza e incolumità, secondo adeguati standard di qualità, sulla piena conformità dei suddetti servizi con quanto previsto nei propri standard contrattuali e nelle proprie comunicazioni commerciali e pubblicitarie.

8. Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori e consulenti

8.1. Tra i criteri di selezione dei partner occorre tener conto della loro competenza, affidabilità, economicità, integrità, innovazione, appartenenza, coinvolgimento e sviluppo del movimento cooperativo, oltre al rispetto del presente Codice Etico.

8.2. Al fine di scoraggiare false consulenze o contropartite di corruzione, ogni consulente viene scelto previo confronto di più **curriculum** e sulla base di criteri quantitativi e qualitativi, cercando di **evitare parentele** o affini di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio dediti al controllo o al finanziamento della nostra organizzazione.

8.3. A ciascun partner fornitore occorre richiedere, con clausole contrattuali, che i rapporti con l'ente siano mantenuti nel rispetto:

- delle norme di legge;
- dei diritti umani;
- dei diritti dei lavoratori;
- dell'ambiente.

9. Criteri di condotta nei confronti dell'ambiente

La nostra organizzazione contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ambientale in tutte le proprie attività, anche in considerazione dell'impatto e delle esternalità negative che si possono generare e dei diritti delle future generazioni. Viene riconosciuto che l'ambiente naturale costituisce un bene primario da salvaguardare; a tal fine si tende a programmare le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e risvolti ambientali, riducendo al minimo il consumo di materie prime in tutte le fasi dell'attività.

10. Collettività

10.1. La nostra organizzazione è consapevole degli effetti, anche indiretti, della propria attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui essa opera. Per questo motivo si intende condurre ogni attività nel rispetto delle comunità locali e nazionali e sostenere iniziative con valore culturale e sociale, non solo al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione, ma anche per conservare la rete di capitale sociale e relazionale e dell'indotto del territorio e comunità locale nel quale si opera da molti anni.

10.2. Partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni

La nostra organizzazione si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge e quelle iniziative di solidarietà che la Società considera di rilevante valore sociale.

11. Trattamento degli omaggi, sponsorizzazioni, liberalità

Con il termine "regalo" si intende qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.). L' "omaggio" si caratterizza per il fatto di essere volto a promuovere l'immagine e i marchi della Società (brand image).

Resta vietata ogni forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come “eccedente” le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società.

12. Modalità di attuazione e vigilanza sul Codice Etico

12.1. L’Organismo di Vigilanza

Con l’approvazione del Modello Organizzativo di cui il Codice Etico è parte integrante e sostanziale è stato istituito l’Organismo di Vigilanza (OdV) monocratico, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e curarne l’aggiornamento.

12.2. I compiti dell’Organismo di Vigilanza in materia di attuazione e controllo del Codice Etico

Il membro di tale organismo deve:

- controllare l’adeguatezza delle procedure operative volte alla segnalazione delle violazioni del presente Codice Etico e del loro trattamento (tali procedure devono garantire la salvaguardia della riservatezza e disciplinare le segnalazioni in modo da assicurare la correttezza del processo e evitare le segnalazioni di scarso rilievo o non supportate da fatti o comunque prive di fondamento);
- ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni di violazione del Codice Etico, comunicando le necessarie modalità operative (posta elettronica, PEC, canale whistleblowing, ecc.);
- assumere decisioni circa le segnalate violazioni ritenute significative;
- assicurare efficaci processi di comunicazione interna ed esterna, di formazione e di coinvolgimento (c.d. “stakeholder engagement”), coordinando le iniziative per la divulgazione e la comprensione del Codice Etico;
- controllare l’adeguatezza del Codice Etico e le sue reali capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti contrari alle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico stesso;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Codice Etico;
- segnalare i necessari aggiornamenti da effettuare al Codice Etico, in ragione dello sviluppo della disciplina normativa applicabile, con riferimento alla conduzione delle attività aziendali;
- costituire il punto di riferimento per interpretazioni di dubbi, dilemmi etici e altri aspetti rilevanti in materia di etica economica.

Al fine di favorire la piena applicazione del Codice Etico, l’OdV provvederà anche a:

- collaborare con la direzione aziendale per la predisposizione di un piano di formazione, volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenuti nel Codice Etico;
- monitorare costantemente l’applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l’accoglimento delle segnalazioni degli stakeholder;
- riportare al CdA le accertate violazioni del Codice Etico;
- adeguarsi tempestivamente alle revisioni del Codice Etico approvate dal CdA;
- proporre idonee misure sanzionatorie in caso di violazione, ai sensi del “codice sanzionatorio” contenuto nel MOG aziendale, redatto ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. 231/2001.

È a disposizione un canale di comunicazione dedicato a segnalazioni di possibili violazioni del presente Codice Etico ed è stata definita una casella di posta elettronica all’indirizzo odv@lamongolfiera.brescia.it che può essere utilizzata dagli stakeholder.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l’OdV riporterà la segnalazione e gli eventuali suggerimenti e/o sanzioni ritenuti necessari al CdA.

13. Diffusione del Codice Etico e attività di formazione

Il presente Codice Etico viene portato a conoscenza dei diversi stakeholder interni ed esterni, mediante apposite attività di formazione e diffusione (quali, ad esempio, la consegna a tutti i lavoratori/trici, collaboratori/trici e agenti di una copia cartacea o informatica; caricamento di sezioni a ciò dedicate nel sito internet aziendale; inserimento di apposite clausole nei contratti di lavoro, di fornitura, ecc.).

I destinatari sono tenuti a chiedere e ricevere dalle funzioni preposte gli eventuali opportuni chiarimenti circa il contenuto, contribuendo all'attuazione dei relativi precetti e segnalando eventuali carenze e violazioni.

14. Violazioni del Codice Etico e sistema sanzionatorio

14.1. L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, ai sensi e per gli effetti della normativa applicabile e dell'articolo 2104 del codice civile. Le violazioni delle norme del Codice Etico potranno costituire "inadempimento" delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o "illecito disciplinare", con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

Le violazioni potranno costituire quindi inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e della normativa speciale eventualmente applicabile, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

Le violazioni del presente documento potranno comportare il risarcimento dei danni derivanti dalle stesse. Per tutti gli altri stakeholder con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali la violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire "inadempimento delle obbligazioni contrattuali", con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e ciò potrà comportare il risarcimento dei danni materiali e immateriali subiti dalla Società.

14.2. Il sistema sanzionatorio nei confronti di collaboratori, consulenti e altre terze parti.

I comportamenti che risultano violare quanto previsto nel presente Codice Etico, posti in essere da collaboratori, da consulenti o da altre terze parti collegate alla nostra organizzazione da un rapporto contrattuale diverso dal rapporto di lavoro dipendente, potranno determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni patiti e *patiendi* qualora da tale comportamento derivino danni alla nostra organizzazione.